مجلس الخدمة المدنية

قرار رقم (38) لسنة 2006
بشأن قواعد وأحكام وشروط النقل والندب

مجلس الخدمة المدنية

– بعد الاطلاع على المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية الصادر في 7 جمادى الأولى 1399 هـ الموافق 4 إبريل 1979م وتعديلاته .

– وعلى المرسوم الصادر في 7 جمادى الأولى 1399هـ الموافق 4 إبريل 1979م في شأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته .

– وبناء على اقتراح ديوان الخدمة المدنية .

– وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية .

قرر

مادة (1)

يطبق هذا القرار على المخاطبين بأحكامه ، ويقصد بالعبارات التالية في مجال تطبيق هذا القرار المعاني المبينة قرين كل منها :

– الكادر العام : جدول الدرجات والمرتبات الملحق بالمرسوم الصادر في 4/ 4/ 1979 في شأن نظام الخدمة المدنية .

– الكادر الخاص : نظام للوظائف والدرجات يختلف عن الكادر العام – ولو كان الاختلاف في مرتب إحدى درجات أو وظائف الكادر أو قيمة العلاوة الدورية أو عددها في إحدى الدرجات – ويخص إحدى الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات المملوكة للدولة بالكامل أو الجهات الحكومية أو فئة معينة من وظائفها أو موظفيها .

– اتفاق نظام الوظائف والدرجات : وحدة نظام الوظائف والدرجات (نفس جدول الدرجات/ الوظائف والمرتبات) .

أولا : الضوابط والشروط العامة للنقل والندب بين الجهات التي يتفق أو يختلف فيها نظام الوظائف والدرجات

مادة (2)

يشترط لنقل أو ندب الموظف من جهة إلى أخرى سواء اتفق أو اختلف فيهما نظام الوظائف والدرجات – توافر الضوابط التالية :

(1) أن يتوافر فيه أحد البنود الآتية :

[أ] الحصول على مؤهل جامعي أو ما يعادله .

[ب] الحصول على دبلوم تخصصي أو ما يعادله أو دورة تدريبية مدتها سنتان بعد الثانوية العامة من أحد المعاهد التابعة إلى الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أو من إحدى المنشآت التعليمية الخاصة تعتمدها الهيئة .

[ج] الحصول على إحدى المؤهلات أو الدورات التدريبية بالاضافة لمدة خدمة في الدولة لاحقة على المؤهل أو الدورة وفقا للتالي :

– شهادة نهاية المرحلة الثانوية أو ما يعادلها وست سنوات خدمة .

– شهادة نهاية المرحلة المتوسطة أو ما يعادلها وتسع سنوات خدمة .

– دورة تدريبية مدتها سنة تدريبية مسبوقة بشهادة نهاية المرحلة الثانوية أو لا تقل مدتها عن ثلاث سنوات تدريبية مسبوقة بشهادة نهاية المرحلة المتوسطة – صادرة من أحد المعاهد التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أو من إحدى المنشآت التعليمية الخاصة تعتمدها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالاضافة لخمس سنوات خدمة لاحقة على الدورة .

– دورة تدريبية لا تقل مدتها عن سنة تدريبية مسبوقة بشهادة نهاية المرحلة المتوسطة صادرة من أحد المعاهد التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أو من إحدى المنشآت التعليمية الخاصة تعتمدها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالاضافة لثماني سنوات خدمة لاحقة على الدورة .

– خمس عشرة سنة خدمة للحاصلين على أية شهادات دون نهاية المرحلة المتوسطة أو دورات غير مسبوقة بها أو بدون مؤهل .

ويقصد بخدمة الدولة في هذا الخصوص العمل في الوزارات والادارات الحكومية أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات المملوكة للدولة بالكامل .

(2) أن تكون الوظيفة المنقول أو المنتدب إليها الموظف متفقة مع المؤهل الجامعي ، وفي مجال تخصص الدبلوم أو الدورة التدريبية الحاصل عليها الموظف ويستثنى من ذلك من يتقرر إعفاءه من العمل في مجال تخصص الدبلوم أو الدورة لأسباب صحية بموجب موافقة صادرة من المجلس الطبي العام فاذا كان نقل أو ندب الموظف بوظيفة لا تتفق مع الدبلوم وفي غير مجال تخصصه أو تخصص الدورة – في غير حالة الاعفاء الصحي – عومل في مجال الضوابط والشروط المقررة للنقل والندب الواردة في المادتين (2) ، (5) والفقرة الثانية من البند [ج] من المادة (9) من هذا القرار معاملة الحاصلين على المؤهل السابق على الدبلوم أو الدورة وذلك مع عدم الاخلال بتطبيق قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (5) لسنة 1986 بشأن إلزام الموظفين المعينين بأعلى من الدرجات أو المرتبات المقررة لمؤهلاتهم بالعمل في مجال التخصص المعدل بالقرار رقم (2) لسنة 1993 – بالنسبة للمخاطبين بأحكامه .

(3) أن يكون لدى الموظف في جهة عمله الأصلية مدة خدمة سنتان متصلتان سابقتان مباشرة على الندب أو النقل .

مادة (3)

يستثنى من ضوابط النقل والندب الواردة في المادة السابقة الحالات التالية :

(1) المتدبون للعمل بوظائف السكرتارية للسادة أعضاء مجلس الأمة أو أعضاء المجلس البلدي وبما لا يجاوز الحد الأقصى لعدد السكرتارية المقرر لكل منهم .

(2) المتدبون أو المنقولون للعمل بوظائف السكرتارية للسادة الوزراء أو لرؤساء الجهات المعينين بدرجة وزير وبما لا يجاوز الحد الأقصى لعدد السكرتارية المقرر لكل منهم أو العمل بوظيفة سائق لسيارة كل منهم .

(3) المتدبون أو المنقولون لشغل وظائف السلكين الدبلوماسي والقنصلي بوزارة الخارجية أو لشغل الوظائف التي تندرج ضمن مفهوم الملحق والوظائف الفنية بالبعثات التمثيلية في الخارج وفقا لتعميم ديوان الخدمة المدنية رقم (13) لسنة 1998 .

(4) المتدبون أو المنقولون لشغل وظائف أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت أو الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أو وزارة التربية أو المعهدين العاليين للفنون المسرحية والموسيقية بوزارة التعليم العالي أو أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية بوزارة الداخلية أو كلية علي الصباح العسكرية بوزارة الدفاع .

(5) المتدبون أو المنقولون تطبيقا لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1987 بشأن تعديل قراري مجلس الخدمة المدنية رقمي 4 ، 5 لسنة 1986 .

ثانيا : قواعد وأحكام وشروط الندب داخل الجهة وبين الجهات التي يتفق أو يختلف فيها نظام الوظائف والدرجات

(أ) : الندب كل الوقت داخل الجهة أو خارجها في حالة اتفاق نظام الوظائف والدرجات :

مادة (4)

يجوز في حالة اتفاق نظام الوظائف والدرجات ندب الموظف كل الوقت للقيام بأعباء وظيفة أخرى سواء داخل الجهة أو في جهة أخرى وذلك بموجب قرار من السلطة المختصة بالتعيين ، فاذا كان الندب خارجيا صدر القرار من الجهة المنتدب إليها بعد موافقة ذات السلطة في الجهة التي يتبعها الموظف .

ولا يكون ندب الموظف للقيام بأعباء وظيفة أخرى بالإضافة لعمله الأصلي إلا داخل نفس الجهة ، وبما لا يتعارض مع قيامه بأعباء وظيفته الأصلية كاملة .

ولا يجوز أن تجاوز مدة ندب المخاطبين بهذه المادة سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات وهي الحد الأقصى لمدة الندب في المرة الواحدة بحيث يجوز تكرارها لمدد أخرى بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية سواء كان الندب في ذات الجهة أو في جهة أخرى .

مادة (5)

مع عدم الإخلال بالحد الأقصى لمدة الندب وإجراءات تكرارها وفقا للمادة السابقة لا يجوز أن تجاوز مدة الندب إلى جهة أخرى سنة واحدة لا يجوز تكرارها قبل مضي ثلاث سنوات على الأقل على كل سنة ندب للموظف وذلك بالنسبة للحاصلين على شهادة نهاية المرحلة الثانوية أو شهادة نهاية المرحلة المتوسطة بدون تدريب مدته سنة تدريبية على الأقل أو الحاصلين على شهادات دون نهاية المرحلة المتوسطة أو الحاصلين عل دورات تدريبية غير مسبوقة بنهاية المرحلة المتوسطة أو بدون مؤهل من غير المشمولين بالاستثناء في المادة الثالثة .

مادة (6)

تتحمل الجهة المنتدب منها الموظف في حالة الندب بين جهتين يتفق فيهما نظام الوظائف والدرجات بمرتبه الأساسي والعلاوة الاجتماعية وبدل التمثيل إن كان يستحقه ، وتتحمل الجهة المنتدب إليها بغير ذلك من البدلات والمكافآت والتعويضات والعلاوات الإضافية وغيرها من المزايا المالية أو العينية المقررة للجهة المنتدب لها - سواء تلك المستحقة له في تاريخ ندبه أو قد تستحق له أثناء الندب وذلك مع عدم الاخلال بالقرارات والقواعد المعمول بها إن كانت تقضي بوقف أو عدم استحقاق بعض أنواع البدلات أو المكافآت أو التعويضات أو العلاوات الإضافية وغيرها من المزايا أثناء الندب أو لأسباب أخرى .

(ب) : الندب كل الوقت داخل الجهة أو خارجها في حالة اختلاف نظام الوظائف والدرجات :

مادة (7)

يجوز ندب الموظف كل الوقت للقيام بأعباء وظيفة أخرى سواء داخل الجهة من كادر إلى آخر أو خارجها من الكادر الخاص بإحدى الجهات إلى إحدى وظائف الكادر العام في جهة أخرى أو من الكادر العام بإحدى الجهات إلى إحدى وظائف الكادر الخاص الذي يخص فئة معينة من وظائف أو موظفي إحدى الوزارات أو الإدارات أو الوحدات الإدارية التي تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة أو ملحقة بها ، كما يجوز الندب من الكادر الخاص الذي يخص فئة معينة من وظائف أو موظفي إحدى الجهات السالفة الذكر إلى كادر خاص آخر يخص جهة أخرى من ذات هذه الجهات .ولا يكون ندب الموظف للقيام بأعباء وظيفة أخرى بالإضافة لعمله الأصلي إلا داخل نفس الجهة وبما لا يتعارض مع قيامه بأعباء وظيفته الأصلية كاملة .

مادة (8)

لا يجوز ندب موظفي الكادر العام بإحدى الجهات أو الكادر الخاص الذي يخص فئة معينة من وظائف أو موظفي إحدى الوزارات أو الإدارات أو الوحدات الإدارية التي تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة أو ملحقة بها - للعمل لدى الهيئات

والمؤسسات الخاضعة لأنظمة وظيفية خاصة ، كما لا يجوز ندبهم للشركات المملوكة للدولة بالكامل .

مادة (9)

يشترط لندب المخاطبين بأحكام المادة السابعة مراعاة الآتي :

[أ] موافقة الموظف وكذلك الجهة التي يتبعها سواء في حالة الندب أو تجديد الندب .

[ب] صدور قرار الندب من السلطة المختصة بالتعيين في الكادر المنتدب إليه الموظف .

[ج] ألا تجاوز مدة الندب ستة أشهر قابلة للتجديد ستة أشهر أخرى بعد موافقة ديوان الخدمة المدنية ، وسنة بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية كحد أقصى طوال مدة خدمة الموظف في الكادر المنتدب منه ولا يجوز التجديد بعدها .

ومع عدم الإخلال بالحد الأقصى لمدة الندب (سنتين) وإجراءات تجديدها السابقة لا يجوز أن تجاوز مدة الندب إلى جهة أخرى سنة واحدة لا يجوز تجديدها لسنة أخرى إلا بعد مضي ثلاث سنوات على الأقل على انتهاء سنة الندب الأولى وذلك بالنسبة للحاصلين على شهادة نهاية المرحلة الثانوية أو شهادة نهاية المرحلة المتوسطة بدون تدريب مدته سنة تدريبية على الأقل أو الحاصلين على شهادات دون نهاية المرحلة المتوسطة أو الحاصلين على دورات تدريبية غير مسبوقة بنهاية المرحلة المتوسطة أو بدون مؤهل من غير المشمولين بالاستثناء في المادة الثالثة .

[د] استثناء من أحكام البند السابق [ج] أعلاه يجوز ندب الحالات التالية حتى أربع سنوات ، لا يجوز التجديد بعدها إلا بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية :

(1) المنتدبون للعمل بوظائف السكرتارية للسادة الوزراء أو لرؤساء الجهات المعينين بدرجة وزير أو أعضاء مجلس الأمة أو أعضاء المجلس البلدي وبما لا يجاوز الحد الأقصى لعدد السكرتارية المقرر لكل منهم .

(2) المنتدبون للعمل بوظيفة سائق لسيارة أحد السادة الوزراء أو رؤساء الجهات المعينين بدرجة وزير .

(3) المنتدبون لشغل الوظائف التي تندرج ضمن مفهوم الملحق والوظائف الفنية بالبعثات التمثيلية في الخارج وفقا لتعميم ديوان الخدمة المدنية رقم (13) لسنة 1998 .

[هـ] أن تتحمل الجهة المنتدب منها الموظف في حالة الندب الخارجي بمرتبه الشامل وكافة المزايا المالية والعينية المستحقة له لديها في تاريخ ندبه أو أثناء فترة الندب وفقا للنظم المعمول بها في الكادر المنتدب منه وذلك مع عدم الإخلال بالقرارات والقواعد المعمول بها في هذا الكادر إن كانت تقضي بوقف أو عدم استحقاق بعض أنواع البدلات أو المكافآت أو التعويضات أو العلاوات الإضافية وغيرها من المزايا أثناء الندب أو لأسباب أخرى .

ومع ذلك يجوز بناء على طلب الجهة المنتدب إليها أن تتحمل بكل أو بعض ما تقدم وذلك بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية .

[و] أن تتحمل الجهة المنتدب إليها الموظف في حالة الندب الخارجي بالبدلات أو المكافآت أو التعويضات أو العلاوات الإضافية وغيرها من المزايا المالية والعينية (إن وجدت) والتي قد تستحق له وفقا للنظم المطبقة عليه في الجهة المنتدب إليها أثناء فترة الندب ، فإذا كان تحديد قيمة البدل أو المكافأة أو التعويض أو العلاوة الإضافية أو الميزة مرتبط بدرجات/ وظائف الكادر المنتدب إليه ولم يتضمن هذا الكادر قواعد معينة لتحديدها للمنتدبين ، فيتم تحديدها بافتراض تعيين المنتدب على إحدى درجات/ وظائف الكادر المنتدب إليه وفقا لقواعد التعيين في هذا الكادر .

[ز] ترسل حالات تجديد الندب من الجهة المنتدب إليها قبل انتهاء الندب بستين يوما على الأقل إلى ديوان الخدمة المدنية للنظر في الموافقة على تجديد الستة أشهر الثانية أو عرض ما يجاوزها على مجلس الخدمة المدنية لتقرير ما يراه في هذا الشأن .

[ح] لا يجوز إصدار قرار تجديد الندب من السلطة المختصة بالتعيين في الكادر المنتدب إليه الموظف إلا بعد موافقة ديوان الخدمة المدنية أو مجلس الخدمة المدنية حسب الأحوال .

(ج) الندب لبعض الوقت للقيام بأعباء وظيفة أخرى داخل الجهة أو خارجها في حالة اتفاق أو اختلاف نظام الوظائف والدرجات :

مادة (10)

يجوز ندب المخاطبين بأحكام هذا القرار للقيام بأعباء وظيفة أخرى سواء داخل الجهة أو في جهة أخرى – في حالة إتفاق أو إختلاف نظام الوظائف والدرجات – بعض أيام الأسبوع وذلك وفقا للأحكام والقواعد والشروط والإجراءات والمدد المقررة للندب كل الوقت الواردة في المواد السابقة ، ولا يجوز الندب بالساعات .

وتحسب مدة الندب في هذه الحالة بنسبة مدة ندب الموظف إلى مدة الدوام الرسمي في الأسبوع (خمسة أيام) ويجبر كسر اليوم إلى يوما واحدا وذلك وفقا للمثال التالي :

[موظف ندب خلال الفترة من 1/ 7/ 2005 حتى 30/ 9/ 2005 بواقع يومين في الأسبوع تحسب مدة ندبه بعد جبر كسر اليوم إلى يوما كاملا كالآتي] :

$$\frac{\text{92 يوما (فترة الندب من 1/7 حتى 30/9)} \times 2 \text{ (عدد أيام الندب في الأسبوع)}}{\text{5 (عدد أيام الدوام الرسمي في الأسبوع)}} = \text{37 يوما}$$

ثالثا : قواعد وأحكام وشروط النقل داخل الجهة أو خارجها في حالة اختلاف نظام الوظائف والدرجات

مادة (11)

يجوز نقل الموظف سواء داخل الجهة أو خارجها في حالة اختلاف نظام الوظائف والدرجات وفقا للقواعد المبينة في المواد التالية .

مادة (12)

يجوز النقل من الكادر الخاص إلى الكادر العام على أن يكون النقل إلى الدرجة التي يستحقها الموظف المنقول فيما لو عين وفقا لقواعد التعيين على درجات الكادر العام ، ويحدد موعد علاوته الدورية كما لو كان معينا تعيينا جديدا في تاريخ النقل ولا يخضع لفترة تجربة جديدة إن كان قد قضاها بنجاح في الجهة المنقول منها .

مادة (13)

يجوز النقل من الكادر العام الى الكادرات الخاصة ، كما يجوز النقل فيما بين الكادرات الخاصة .

ويكون النقل في هذه الحالات وفقا للقواعد المقررة في الكادر الخاص المنقول إليه الموظف – فإذا لم يتضمن هذا الكادر قواعد معينة للنقل إليه ينقل الموظف إلى الدرجة/ الوظيفة التي يستحقها فيما لو عين وفقا لقواعد التعيين على درجات/ وظائف الكادر المنقول إليه ، ويحدد موعد علاوته الدورية في هذه الحالة كما لو كان معينا تعيينا جديدا في تاريخ النقل ولا يخضع لفترة تجربة جديدة إن كان قد قضاها بنجاح في الجهة المنقول منها .

مادة (14)

يحسب مرتب الموظف من تاريخ نقله وفقا للدرجة/ الوظيفة المنقول إليها وذلك بغض النظر عن مرتبه أو درجته أو وظيفته في الكادر المنقول منه .

مادة (15)

يشترط للنقل وفقا لأحكام المواد السابقة أرقام 11 ، 12 ، 13 ، 14 ما يأتي :

[أ] موافقة الموظف على النقل كتابة .

[ب] وجود درجة/ وظيفة شاغرة في الكادر المنقول إليه تسمح بالنقل .

[ج] صدور قرار النقل من السلطة المختصة بالتعيين في الكادر المنقول إليه الموظف بعد موافقة نفس السلطة في الكادر المنقول منه .

رابعا : أحكام عامة وانتقالية

مادة (16)

يدور رصيد الموظف المنقول من الاجازات الدورية في تاريخ النقل من الجهة المنقول منها إلى الجهة المنقول إليها ولا يجوز أن يصرف للموظف عن هذا الرصيد بدلا نقديا سواء اتفق أو اختلف نظام الوظائف والدرجات .

مادة (17)

تتحمل الجهة المنقول منها الموظف بالبدل النقدي لرصيده من الاجازات الدورية حتى تاريخ النقل وبتكلفة مكافأة نهاية الخدمة للموظف غير الكويتي عن مدة خدمته فيها وذلك في غير الحالات التي يكون فيها النقل داخل نفس الجهة أو بين جهتين تندرج ميزانيتهما ضمن ميزانية الوزارات والإدارات الحكومية .

مادة (18)

المزايا أو النفقات التي قد تستحق لشاغلي الوظائف التي تندرج ضمن مفهوم الملحق أو الوظائف الفنية بالبعثات التمثيلية في الخارج وفقا لتعميم ديوان الخدمة المدنية رقم 13 لسنة 1998 – بعد انتهاء عملهم في الخارج تتحملها الجهة التي يعملون لديها بعد عودتهم سواء كانت جهة عملهم الأصلية أو الجهة المنتدبين أو المنقولين للعمل فيها وسواء أكانت هي التي أوفدتهم للعمل بالخارج أو لم توفدهم .

مادة (19)

لا يستحق الموظف المنتدب للقيام بأعباء وظيفة أو عمل آخر بالإضافة لعمله الأصلي أي من البدلات أو المكافآت أو التعويضات أو العلاوات الإضافية أو غير ذلك من المزايا المقررة للوظيفة أو العمل المنتدب إليه .

ولا يترتب على هذا الندب مساس بالبدلات أو المكافآت أو التعويضات أو العلاوات الإضافية أو غير ذلك من المزايا المستحقة له في وظيفته أو عمله الأصلي .

مادة (20)

لا يكون نقل الموظف الموفد في إجازة أو بعثة دراسية إلا بموافقة الجهة المنقول إليها على استمراره بالبعثة أو الإجازة على مقعد خال لديها يكون ضمن خطتها الدراسية المعتمدة .

مادة (21)

لا يجوز قانونا النقل أو الندب إلى نقابات العاملين في الأجهزة الحكومية .

مادة (22)

تشكل لجنة من ديوان الخدمة المدنية والأمانة العامة لمجلس الوزراء وجهاز خدمة المواطنين وتقييم أداء الجهات الحكومية تعرض عليها طلبات النقل والندب التي ترد من الجهات الحكومية وذلك للبت فيها في ضوء مدى توافر الضوابط والشروط المقررة للنقل والندب الواردة في المادتين (2) ، (5) ، والفقرة الثانية من البند [ج] من المادة (9) من هذا القرار .

ويصدر قرار من رئيس ديوان الخدمة المدنية بتشكيل هذه اللجنة وتحديد نظام اجتماعاتها وإصدار قراراتها .

مادة (23)

لا يترتب على تطبيق أحكام هذا القرار المساس بقواعد وأحكام وشروط النقل أو الندب وفقا لأنظمة وظيفية خاصة .

مادة (24)

يبدأ حساب مدد الندب المنصوص عليها في هذا القرار من تاريخ العمل به دون النظر لمدد الندب السابقة ، واستثناء من

ذلك لا يدخل في حساب هذه المدد مدة الندب بالنسبة للمنتدبين في تاريخ العمل بهذا القرار وحتى انتهاء مدة الندب الحالية لكل منهم ، على أن يخضع ندبهم بعد ذلك لأحكام هذا القرار .

مادة (25)

يعمل بهذا القرار إعتبارا من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية ويلغى كل حكم يتعارض مع أحكامه .

رئيس مجلس الخدمة المدنية بالنيابة
د . اسماعيل خضر الشطي

صدر في : 29 رمضان 1427هـ
الموافق : 21 أكتوبر 2006م

قرار رقم (39) لسنة 2006
بشأن
مدد وقواعد وأحكام منح الإجازة المرضية

مجلس الخدمة المدنية :

- بعد الاطلاع على المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية الصادر في 7 جمادى الأولى 1399 هـ الموافق 4 أبريل 1979 والقوانين المعدلة له .
- وعلى المرسوم الصادر في 7 جمادى الأولى سنة 1399هـ الموافق 4 ابريل سنة 1979 في شأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته .
- وبناء على اقتراح ديوان الخدمة المدنية .
- وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية .

- قـــرر -

مادة (1)

إذا أصيب الموظف بمرض خلال السنة الميلادية الواحدة وتحسب من أول يناير من كل عام - يمنح إجازة مرضية وفقاً للمدد ومن الهيئات الطبية المحددة على النحو الآتي :

أولاً : الإجازة المرضية التي لاتزيد مدتها عن سبعة أيام في المرة الواحدة وبما لا يجاوز ستين يوماً غير متصلة في السنة والممنوحة من مراكز الرعاية الصحية الأولية الحكومية التي يتبعها الموظف وفقاً لما هو ثابت بالبطاقة المدنية أو المركز الحكومي المخصص لجهة عمل معينة تكون في الحدود التالية :

- إجازة براتب كامل للخمسة عشر يوماً الأولى
- إجازة بنصف راتب للخمسة عشر يوماً الثانية
- إجازة بربع راتب للخمسة عشر يوماً الثالثة
- إجازة بدون راتب للخمسة عشر يوماً الأخيرة

ثانياً : الإجازة المرضية التي تزيد مدتها عن سبعة أيام متصلة في المرة الواحدة وبما لا يجاوز مائة وعشرون يوماً في السنة والممنوحة من المستشفيات الحكومية أو الخاصة والتي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة تكون في الحدود التالية :

- إجازة براتب كامل للثلاثين يوماً الأولى
- إجازة بنصف راتب للثلاثين يوماً الثانية
- إجازة بربع مرتب للثلاثين يوماً الثالثة
- إجازة بدون راتب للثلاثين يوماً الأخيرة

مادة (2)

يجوز للموظف طلب تحويل مدد الإجازات المرضية المخفضة الراتب أو بدون راتب إلى إجازة دورية في حدود الرصيد المجمع له حتى بداية الإجازة المرضية أيا كان مقداره .

مادة (3)

استثناء من أحكام المادة الأولى ودون الإخلال بالحد الأقصى

لمدة الإجازة المرضية المنصوص عليها بالمادة (52) من نظام الخدمة المدنية يمنح الموظف بناء على قرار الهيئة الطبية التي يحددها وزير الصحة إجازة مرضية براتب كامل في الحالات الآتية :

1- حالات الرقود في المستشفى وما يعقبها من مدة أو مدد متصلة للراحة .
2- حالات الإصابة بأحد الأمراض المستعصية التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة .
3- حالات الإصابة أثناء العمل أو بسببه بغير خطأ أو تقصير من الموظف .
4- حالات العلاج بالخارج .

مادة (4)

لا يجوز منح الموظف إجازة مرضية في حالة استنفاد المدد المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القرار وتعتبر المدد الزائدة على ذلك انقطاعاً عن العمل تخضع لأحكام المادة (81) من نظام الخدمة المدنية .

مادة (5)

تعتبر الإجازات المرضية الممنوحة من غير الجهات المحددة بالمادة الأولى انقطاعاً عن العمل ما لم يتم اعتمادها من الهيئة الطبية المختصة وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة .

مادة (6)

يترتب على منح الإجازة المرضية براتب كامل أثناء الإجازة الدورية المصرح بها للموظف قطعها تلقائياً دون غيرها من أنواع الإجازات الأخرى ، كما تقطع هذه الإجازة بناء على طلب الموظف إذا كانت الإجازة المرضية مخفضة الراتب أو بدون راتب .

وتدور المدة المقطوعة إلى رصيد الموظف من الإجازة الدورية .

مادة (7)

تأخذ أيام الراحات والجمع والعطلات الرسمية التي تتخلل الإجازة المرضية حكم هذه الإجازة .

مادة (8)

يقصد بالمرتب في مجال إعمال هذا القرار المرتب الأساسي والعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد والبدلات والمكافآت والعلاوات الإضافية المرتبطة بالمرتب والتي تصرف كاملة أو مخفضة تبعاً له .

مادة (9)

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (52) و(72) من نظام الخدمة المدنية يخضع المتعاقدون بأحد العقود المعمول بها والصادرة بقرارات من مجلس الخدمة المدنية لأحكام هذا القرار .